

**PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN HOTEL DALTON MAKASSAR**

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
ACHIEVEMENT IN HOTEL DALTON MAKASSAR***

Wildayani Ishak

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar

wildayaniishak@gmail.com

Abstrak: Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Dalton Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap prestasi kerja (X1), Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap prestasi kerja (X2), dan Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) pada Hotel Dalton Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Dalton Makassar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner (angket). Sedangkan Teknis analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dengan menggunakan dua metode Uji statistik yaitu Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F) dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Dalton Makassar. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Dalton Makassar. Secara simultan pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan Hotel Dalton Makassar.

Kata kunci : Pelatihan, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

Abstract: The Influence Of Training And Work Enviroment On Employee Achievement In Hotel Dalton Makassar. This study aims to determine the effect of training partially on work performance (X1), the influence of the work environment partially on work performance (X2), and the effect of training and work environment simultaneously on work performance (Y) at the Hotel Dalton Makassar. The population in this study aims to determine the effect partially and simultaneously between training and work environment on the work performance of employees at Hotel Dalton Makassar. The number of samples used was 67 people. Data collection was carried out using a questionnaire method (questionnaire). While the data analysis technique used is multiple regression using two statistical test methods, namely the partial test (t test) and simultaneous test (F test) using the Statistical Product and Service Solution (SPSS). The results of this study indicate that partially job training has positive influence on employee work performance at Hotel Dalton Makassar. The work environment partially has a positive influence on the work performance of employees at Hotel Dalton Makassar. Simultaneously training and work environment have a positive effect on the work performance of employees at Hotel Dalton Makassar.

Keywords: Training, Work Environment, Job Performance

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan maka dibutuhkan sumber daya manusia yang baik, namun untuk itu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia dengan skill atau kemampuan yang berbeda agar semua bagian perusahaan berjalan dengan baik.

Menurut Gary Dessler (Sinambela, 2016:169) pelatihan di definisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Maka dengan adanya pelatihan kerja akan membuat kemampuan karyawan lebih baik sehingga prestasi kerja akan menjadi baik.

Menurut Steers (Suwasto, 2003:22) kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan.

Menurut Riandani, 2015: 874). Dilihat bahwa prestasi kerja yang memiliki peran penting dalam kemajuan sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan menurun maka akan berdampak pada pendapatan perusahaan. Peningkatan prestasi kerja

dalam perusahaan didukung oleh pelatihan dan lingkungan kerja, sebab prestasi kerja merupakan hasil dari perilaku kerja yang di motivasi melalui pelatihan dan lingkungan terhadap karyawan.

Dalton Hotel & Convention Makassar salah satu hotel berbintang tiga yang ada di Makassar saat ini. Hotel ini mulai beroperasi pada tahun 2013 yang berkedudukan di Jl. Perintis Kemerdekaan No.2 KM 16, Makassar. Berjarak sepuluh menit berkendara dari bandara Sultan Hasanuddin Makassar.

Berikut daftar jumlah karyawan per divisi pada Hotel Dalton Makassar

Tabel.1.1 Daftar Jumlah Karyawan Per Divisi pada Hotel Dalton Makassar

Divisi	Dept Permanen		Kontrak		
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	Total
Front office	8	4	8	3	23
House keeping	11	0	8	4	23
FB service	9	9	10	6	34
FB product	13	7	10	3	33
Accounting	6	0	10	6	22
S&M	2	4	2	5	13
Engineering	15	0	7	3	25
HRD	13	4	7	1	25
Laguna	2	0	4	0	6
A&G	2	0	1	0	3
	105	30	81	35	207

Sumber : Hotel Dalton Makassar (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada Hotel Dalton Makassar sebanyak 207 karyawan, dilihat bahwa karyawan FB

service berjumlah 34 lebih banyak dari divisi lainnya dikarenakan hasil pengelolaan department FB Service yang baik yaitu melayani kebutuhan makan dan minum para tamu baik di rerstoran, bar, kamar hotel maupun catering hotel. Untuk memberikan impresi pelayanan dan menjaga hubungan baik antara pihak hotel dengan para tamu.

TINJAUAN PUSTAKA

Pelatihan Kerja

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekrjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

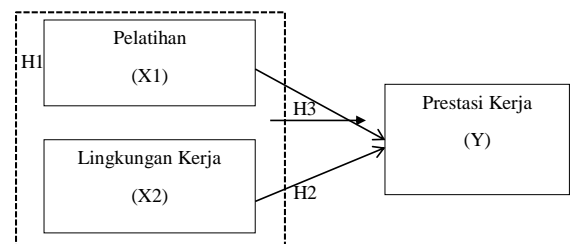
Lingkungan Kerja

Menurut (Sutrisno,2010) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksnakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kerangka Pikir



Hipotesis

H1 : Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Dalton Makassar

H2 : Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Dalton Makassar.

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

1. Pelatihan kerja

Pelatihan adalah kegiatan yang dirancang oleh manajemen Hotel Dalton Makassar untuk mengembangkan kemampuan karyawan melalui rangkaian

kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Variabel pelatihan pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator menurut Siagan (2004) diantaranya:

- a) pengetahuan,
- b) kemampuan berfikir,
- c) sikap
- d) kecakapan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik Hotel Dalton Makassar yang berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Variabel lingkungan kerja pada penelitian ini secara operasional diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator menurut Nitisemito (1992) diantaranya:

- a) suasana kerja
- b) hubungan dengan rekan kerja
- c) hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d) tersedianya fasilitas kerja.

c. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan Hotel Dalton Makassar sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Variabel prestasi kerja pada penelitian

secara operasional diukur dengan menggunakan 6 (enam) menurut sutrisno (2014) diantaranya:

- a) hasil kerja
- b) pengetahuan pekerjaan
- c) inisiatif
- d) kecakapan mental
- e) sikap
- f) disiplin waktu dan absensi.

Populasi dan Sampel

Menurut Alma (2007:54) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Dalton Makassar yang berjumlah 207 orang.

Sedangkan Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam penelitian. Berdasarkan populasi diatas 207 karyawan maka tehnik yang digunakan adalah teknik random sampling yang diambil secara acak dari berbagai kalangan yang berbeda-beda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Analisis

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Dalton Makassar sebanyak 67 orang. Karakteristik responden dalam

penelitian ini yaitu Karakteristik responden berdasarkan usia, Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Karakteristik responden berdasarkan jabatan, Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dan Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan. Jumlah responden berdasarkan usia 20-30 berjumlah 38 orang. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 42 orang. Jumlah responden berdasarkan jabatan yaitu Executive House keeping berjumlah 20 orang. Jumlah responden berdasarkan masa kerja yaitu <5 tahun berjumlah 52 orang, dan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu D3 berjumlah 25 orang.

Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau item pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. semua item pernyataan dinyatakan valid dikarenakan semua item pernyataan memiliki r hitung lebih besar dari r tabel yaitu sebesar 0,2404.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk, semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel.

Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	Nilai Validitas (r-hitung)
X1.1	.693**
X1.2	.494**
X1.3	.594**
X1.4	.664**
X1.5	.803**
X1.6	.709**
X1.7	.635**
X1.8	.572**
X2.1	.683**
X2.2	.565**
X2.3	.586**
X2.4	.684**
X2.5	.706**
X2.6	.745**
X2.7	.658**
X2.8	.665**
Y1	.522**
Y2	.630**
Y3	.526**
Y4	.541**
Y5	.566**
Y6	.631**

Sumber: data olahan spss tahun 2020

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Pelatihan Kerja	0,801
Lingkungan Kerja	0,815
Prestasi Kerja	0,871

Sumber : data olahan spss tahun 2020

Uji Regresif Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.449	5.978		3.756
	TOTAL_X1	.593	.136	.467	4.359
	TOTAL_X2	.244	.133	.196	1.832

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data olahan spss tahun 2020

Berdasarkan analisis data dalam penelitian menggunakan perhitungan regresi linear berganda dengan program SPSS versi.25 diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 22,449 + 0,593 X_1 + 0,244 X_2$$

Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.16813956
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.048
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data olahan spss tahun 2020

Pada hasil uji statistik non parametik kolmogorov-Smirnov Test menyatakan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa data yang digunakan adalah data yang berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolonieritas

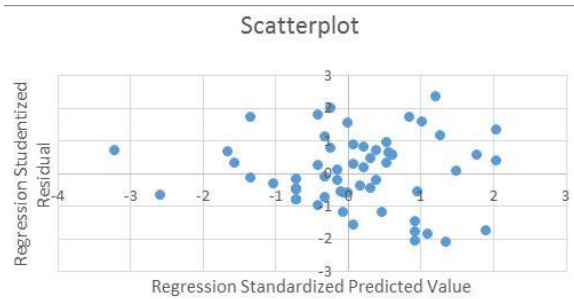
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	22.449	5.978		3.756	.000	
	TOTAL_X1	.593	.136	.467	4.359	.000	.976 1.024
	TOTAL_X2	.244	.133	.196	1.832	.072	.976 1.024

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data olahan spss tahun 2020

Pada uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai VIF Pada variabel pelatihan sebesar 1,024 dan nilai VIF pada variabel lingkungan kerja sebesar 1,024. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada satupun variabel independen yang nilai VIF nya lebih dari 10 yang berarti tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : data olahan spss tahun 2020

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) dan tidak mengumpul diatas atau dibawah saja serta penyebaran titik-titik tidak berpola. Hal ini dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	22.449	5.978		3.756
	TOTAL_X1	.593	.136	.467	4.359
	TOTAL_X2	.244	.133	.196	1.832

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: data olahan spss tahun 2020

Berdasarkan hasil uji t diatas untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial atau individual terhadap variabel independen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,359 > t$ tabel $1,99714$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja
- Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja sebesar $0,072 > 0,05$ dan nilai t hitung $1,832 < t$ tabel $1,99714$ sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja

Uji Simultan (f)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	263.014	2	131.507	12.705
	Residual	662.449	64	10.351	
	Total	925.463	66		

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber: Olahan data spss tahun 2020

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1 dan X2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $12,705 > F$ tabel $3,13$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh X1 dan X2 secara simultan terhadap Y.

Koefesien Determinasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.533 ^a	.284	.262	3.317

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : Olahan data spss tahun 2020

Berdasarkan output di atas diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,284 atau sama dengan 28,4 %. Angka tersebut mengandung bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 28,4 %. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh pelatihan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam hal psikis, pengetahuan dan keterampilan agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan profesional sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seharusnya Hotel Dalton Makassar mengikut sertakan pada pelatihan yang

dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, selain itu memberikan fasilitas dan lingkungan yang memadai agar karyawan merasa nyaman, aman, dan tentram dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dari penjelasan di atas, dapat diprediksi bahwa pelatihan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Pelatihan kerja dapat meningkatkan keterampilan dan prestasi, serta gaji karyawan akan mengalami peningkatan sesuai dengan prestasi kerjanya. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya benar-benar memperhatikan kegiatan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan kerja karyawan untuk lebih memperbaiki prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Rivai (2009:212) bahwa pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama, serta didefinisikan secara singkat sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja dimasa mendatang.

Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja, sehingga dapat membawa perusahaan pada pencapaian tujuan dan kemajuan dari perusahaan yang optimal. Lingkungan kerja yang bersih juga

akan menimbulkan ketenangan dan rasa sehat dalam diri karyawan.

Lingkungan kerja karyawan yang buruk dan kurang menyenangkan akan mempengaruhi pekerja, produktivitas pekerja menjadi menurun. Permasalahan tersebut mengakibatkan karyawan merasa terganggu dalam pekerjaannya sehingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Hal tersebut di atas diperkuat oleh pendapat yang diutarakan Sedarmayanti (2011:27) bahwa karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang nyaman dan menyenangkan bagi karyawan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan profesionalisme tinggi akan terus berusaha meningkatkan prestasinya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Pengaruh pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan

Dari penjelasan di atas dan melihat beberapa penelitian yang relevan dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan di Hotel Dalton Makassar. Hal ini berarti hipotesis H2 yang diajukan dapat diterima. Hal tersebut dikarenakan pelatihan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang menunjang untuk peningkatan prestasi kerja karyawan, sehingga dapat membantu tercapainya tujuan dari suatu organisasi.

Serta menurut Gary Dessler (Sinambela, 2016:169) pelatihan didefinisikan sebagai suatu proses mengajarkan keterampilan yang dibutuhkan pegawai baru untuk melakukan pekerjaannya. Maka dengan adanya pelatihan kerja akan membuat kemampuan karyawan lebih baik sehingga prestasi kerja akan menjadi baik.

Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam hal fisikis, pengetahuan dan keterampilan agar mampu mengerjakan pekerjaan dengan profesional sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, seharusnya Hotel Dalton Makassar mengikut sertakan pada pelatihan yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawannya, selain itu memberikan fasilitas dan lingkungan yang memadai agar karyawan merasa nyaman, aman, dan tenang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karyawan mempunyai prestasi yang tinggi akan membawa dampak positif bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktifitas perusahaan selain itu, dapat memberikan *reward* yang lebih baik bagi karyawan tersebut. Masalah lokasi atau lingkungan kerja seseorang bisa saja mempengaruhi orang tersebut. Hal ini dijelaskan oleh Psikologi Behaviour Scientist yang mengidentifikasi lingkungan yang berpengaruh pada manusia yaitu menurut (Wohl Will, dalam Moch. Hafid, Uswatun Hasanah, 2016:272) menyatakan lingkungan sosial dan lingkungan interpersonal. Penegasan tentang macam-macam lingkungan yang berpengaruh pada manusia yaitu lingkungan yang dibuat atau modifikasi oleh manusia, lingkungan alam atau lingkungan yang tidak dibuat oleh manusia.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian tentang pelatihan dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Hotel Dalton Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Dalton Makassar, maka H1 diterima.

2. Pelatihan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Dalton Makassar, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

B. SARAN

Dari hasil analisis, berikut adalah saran untuk Hotel Dalton Makassar kaitannya dengan pelatihan dan lingkungan kerja pada prestasi kerja karyawan:

1. Hotel Dalton Makassar perlu terus memperbaiki dan meningkatkan Pelatihan untuk karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan peningkatan dari sisi penentuan kebutuhan penilaian dapat dilakukan dengan cara menganalisis lingkungan, strategi, keterampilan, sikap, pengetahuan secara kompleks sehingga dalam penentuan pelatihan lebih sesuai dengan yang dibutuhkan. Kemudian secara implementasi harus menempatkan sesuai dengan realita pada saat karyawan bekerja di perusahaan. Untuk itu perlu menata ulang dan memperbaiki secara terus menerus agar lebih sempurna terkait factor – factor pelatihan seperti

penentuan kebutuhan pelatihan, Desain, Implementasi dan Evaluasi program pelatihan yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2. Saran kepada pimpinan Hotel Dalton Makassar untuk lebih menekankan perhatiannya pada lingkungan kerja karyawan karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang meningkatnya prestasi kerja karyawan baik itu pada lingkungan fisik maupun lingkungan non fisik sehingga prestasi kerja karyawan Hotel Dalton Makassar bisa lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, T. 2011. *Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*. Jakarta: Erlangga
- Buchari, Alma. 2007. *Manajemen pemasaran dan pemasaran jasa*. Bandung : CV. Alfabeta
- Zuana Indah Citra, dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Universitas Brawijaya Malang, Vol. 7 No. 1 Januari
- Citra, dkk. 2014. Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) kantor cabang Malang. *Jurnal*. Malang : Universitas Brawijaya
- Sutrisno Edy, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak keenam Pranada Media Group, Jakarta*
- Iman, Ghozali . 2005. Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Edisi ke-3. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Saydam, Gouzali 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Djambatan*
- Hani, T. Handoko. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara*

- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Hanaysha, J. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.
- Sinambela Poltak Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas . PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta
- Sumarni Murti, dan Wahyuni Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Erlangga: Jakarta
- Hafid Moch, Hasanah Uswatun. 2016 *Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja*.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Yogyakarta: BPFE UGM*
- Rahmawanti, Swasto, Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*
- Veithzal Rivai. & Jauvani Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Veithzal Rivai dan Jauvani Ella Sagala. 2009. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Stephen P, Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

- Stephen P, Robbins. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Indeks Gramedia
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Perkantoran Modern*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung : CV Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Sinambela Poltak Lijan. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sonny, Sumarsono. 2009. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA UB
- Swasto, Bambang. 2003. *Pengembangan sumber daya manusia pengaruhnya terhadap kinerja dan imbalan*. Malang : FIA UB
- Umar, Husein. 2013. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Riandani Wahyu. 2015. *Hubungan Pelatihan dan Kompensasi dengan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Elnusa Di Kota Balikpapan*. Jurnal Administrasi 83 Bisnis Fakultas Ilmu Politik Universitas Malawarman, Vol. 3, No.5, 873-88
- Widodo, S.E (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Zuana, dkk, 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Jamsostek (Persero) Kantor Cabang Malang*

